

Список використаних джерел:

1. Поливалентность в развитии штата персонала современной организации / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.morozovacademy.ru/content/polivalentstuff/index.html>. – Назва з екрана.
2. Everaere C. La polyvalence et ses contradictions [Текст] / C. Everaere // Revue Française de Gestion Industrielle. – Vol. 27. – №4. – 2008. – P. 89-106.
3. Antoine M. Pichault F., Renier N. Les paradoxes de la multicompetence / M. Antoine, F. Pichault, N. Renier // Revue de Gestion des Ressources Humaines. – № 61. – 2006. – P. 22-33.
4. Baret C., Gadrey J., Gallouj C. Flexibilité à court terme et flexibilité durable / C. Baret, J. Gadrey, C. Gallouj // Revue Personnel. – № 391. – 1998. – P. 43-48.
5. Dadoy M. Les analyses du travail, enjeux et formes [Текст] / M. Dadoy. – Cereq: Collection des études. – N° 54. – Mars 1990. – 240 p.
6. Micheletti P. La polyvalence sous toutes ses facettes: une gestion des compétences plus efficace [Текст] / P. Micheletti. – Paris : Editions d'Organisation, 2002. – 190 p.
7. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования: Учеб. Пособие [Текст] / Э.Ф. Зеер. – М.: Моск. психолого-социальный ин-т, 2003. – 336 с.
8. Everaere C., Lapoire M. Le salarié mis à disposition : un insider externalisé / 2011. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reims-ms.fr/agrh/docs/actes-agrh/pdf-des-actes/2011everaere-lapoire-chasset.pdf>. – Назва з екрана.

Отримано 15.11.2013 р.

УДК 316.334.22

Озимко М.[°]

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, факультет соціології, аспірантка

ОСНОВНІ ФАКТОРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ВНЗ НАПРЯМУ ПІДГОТОВКИ «СОЦІОЛОГІЯ»

В даній статті на основі вітчизняних соціологічних теорій працевлаштування досліджується як соціологічна категорія; уточнюється концепція працевлаштування. Розглядається уявлення про працевлаштування у широкому та вузькому сенсі. На основі дослідження особливостей працевлаштування випускників факультету соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка аналізуються основні фактори працевлаштування.

Дане знання виокремлює роль суспільства та особистості, яку вони відіграють у процесі працевлаштування молодих спеціалістів на ринку праці.

Ключові слова: працевлаштування, випускники ВНЗ, факультет соціології, ринок праці, канали працевлаштування

В данной статье на основе отечественных социологических теорий, трудоустройства исследуется как социологическая категория; уточняется концепция трудоустройства. Рассматривается представление о трудоустройстве в широком и узком смысле. На основе исследования особенностей трудоустройства выпускников факультета социологии Киевского национального университета имени Тараса Шевченко анализируются основные факторы трудоустройства. Данное знание выделяет роль общества и личности, которую они играют в процессе трудоустройства молодых специалистов на рынке труда.

Ключевые слова: *трудоустройство, выпускники вузов, факультет социологии, рынок труда, каналы трудоустройства*

This article is based on domestic sociological theories where employment is studied as a sociological category, the concept of employment is clarified. Employment is portrayed in the broad and narrow sense. The study of main aspects of employment of graduates of the Faculty of Sociology, Kyiv National Taras Shevchenko University, analyzes the main factors of employment. This knowledge distinguishes the role of society and the individual, they play in the employment of young specialists in the labor market.

Key words: *employment, HEI's graduates, faculty of sociology, labor market, employment channels*

Актуальність. Сучасне суспільство характеризується високою динамікою соціально-економічних перетворень. Процеси глобалізації та інтеграції істотно змінили соціальне життя суспільства. З'явилося багато нових спеціальностей, яких раніше не було; значно змінилися вимоги до існуючих. Ринок праці став більш динамічним, інтелектуально і технологічно насиченим і, одночасно, важко керованим, що приносить багато проблем і роботодавцям, і потенційним працівникам. Ці трансформації призвели до актуалізації дослідження процесу працевлаштування, що набуває інтернаціонального характеру. Про працевлаштування стали говорити, як про соціальний феномен, з складною соціальною структурою, його особливості досить швидко стають предметом наукових дискусій.

У сучасних умовах розвитку ринкової економічної системи все більшу увагу науковці приділяють питанням функціонування й розвитку ринку праці та зайнятості молоді. Різні аспекти зазначеної проблематики перебувають у полі зору таких вітчизняних науковців, як: А. Афонін, О. Балакірева, С. Бандур, Д. Богиня, С. Вакулєнко, Ю. Волков, О. Вишняк, Є. Головаха, М. Головатий, Б. Данилишин, В. Данюк, А. Здравомислов, Ф. Карадія, Ю. Краснов, Е. Лібанова, М. Лукашевич І. Лукінов, С. Макєєв, С.М.Оksamитна, В. Осовський, В. Пилипенко, С. Писаренко, І. Савченко, Л. Сокур'янська, Р. Сторожук, М. Тітма Ж. Тощенко, В. Шаповалов, В. Шубкін, О. Штанська, В. Ядов та інші. Проте, незважаючи на цінність проведених досліджень, на українському ринку праці залишаються невирішеними питання, що пов'язані з зайнятістю молоді. Потребує вдосконалення процедура проведення моніторингу стану регіонального ринку праці, особливо участь молоді в трудовій діяльності, аналіз його особливостей формування, вибір методів регулювання ринку праці та оцінка наслідків обраних методів тощо.

Мета – визначення концептуальних підходів до процесу працевлаштування випускників ВНЗ напряму «соціологія».

Завдання – дослідження на основі розгляду основних підходів до працевлаштування формування моделі працевлаштування випускників.

Об'єктом дослідження є випускники факультету соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка, які певний освітньо-кваліфікаційний рівень за спеціалізацією соціологія.

Предмет дослідження – процес працевлаштування випускників.

Розвинені європейські країни і США раніше за інших відчули гостроту проблеми. Вже до кінця XX століття у них був накопичений позитивний досвід вирішення проблеми зайнятості та працевлаштування випускників вузів, який знайшов вираження в правовому регулюванні зайнятості молоді, соціальної та

професійної соціалізації; у використанні інтегрального підходу до вирішення проблем працевлаштування, в застосуванні політики забезпечення повної зайнятості [2].

Порівняльний аналіз основних концепцій працевлаштування показав, що найбільш плідним у його вивченні виявився *системний підхід*, який розглядає працевлаштування як соціальну систему, що створює потенційні умови для формування та запуску механізмів координації зусиль на інтернаціональних, національних та локальних рівнях щодо вдосконалення системи надання допомоги молоді.

Загально поширена проблема, яка виникає перед випускниками вищих навчальних закладів є проблема пошуку кваліфікованої роботи з гідною оплатою праці та з перспективою розвитку кар'єри. Однак не таємниця, що в умовах ринкової економіки вимоги роботодавця до свого майбутнього працівника значно підвищилися (стаж роботи за фахом не менше трьох років; знання іноземних мов; зайнятість на повний робочий день тощо). Нині до фахової освіти потрібно додати ще й досвід роботи, якого у випускників найчастіше нема. Тому багато випускників стикаються із серйозними труднощами при пошуку роботи зі спеціальності й у підсумку починають шукати будь-яку роботу.

Таким чином, проблема працевлаштування вимагає свого вирішення з позицій загально-наукового соціологічного підходу що, з одного боку, відображає загальні закономірності, що складаються на світових ринках праці, з іншого – враховує національну специфіку, що вимагає розгляду та включення різних механізмів та факторів.

Трактування працевлаштування як соціального феномена дозволяє описати його внутрішню структуру і розкрити сутність функціональних зв'язків підсистем і основних елементів [3].

На думку В.І. Добренькова, працевлаштування - «вкрай прагматичний і цілеспрямований процес» [1]. Відповідно до широкого і вузького трактуваннями поняття «працевлаштування» будемо розрізняти і його цілі. Ціль у широкому сенсі - отримання індивідом роботи в результаті пошуку або забезпечення індивіда роботою відповідно до його рівня освіти, професійної підготовки, кваліфікації, особистими потребами і прагненнями, матеріальними інтересами тощо, яка вважається досягнутою тоді, коли індивід задоволений знайденою або отриманою діяльністю і має можливість реалізувати свою потребу в праці. Ціль працевлаштування у вузькому сенсі - залучення людини в сферу праці, забезпечення роботою відповідно до його потреб, рівня освіти і кваліфікації, яка вважається досягнутою тоді, коли суспільство має можливість забезпечити людині його потреби в праці.

Випускники ВНЗ складають особливу мобільну соціальну групу молодих спеціалістів, головною метою якої є реалізація здобутих у роки навчання у ВНЗ знань, вмінь та навичок.

У випускників формуються певні очікування на сучасному ринку праці, які загалом можуть бути підтверджені практикою (досвідом). На реалізацію себе (випускника) як молодого спеціаліста у сфері соціології на ринку праці значний вплив мають ряд об'єктивних та суб'єктивних, прямих та опосередкованих, внутрішніх та зовнішніх, загальних та специфічних факторів впливу, котрі

систематизували та розбили на зовнішні та індивідуальні фактори, та особисті обставини випускника[3].

Працевлаштування випускника залежать від зовнішніх та індивідуальних факторів, та особистих обставини. Зовнішніми факторами вважається ринок праці та зовнішня допомога. Під ринком праці розуміється сегментація ринку праці, регіональні та локальні ринки праці; макроекономічні фактори (економічна стабільність та національна економіка); характеристики вакансій (винагорода, умови роботи, перспективи кар'єри, тип зайнятості), шляхи рекрутингу, тобто канали пошуку працівника, селекція, вимога до працівника (освіта, досвід, кваліфікація), активність на ринку праці(зайнятий, безробітний). За зовнішню допомогу слід вважати робота державної служби зайнятості(консультування, тренінги, соціальні програми тощо), що сприяють працевлаштуванню випускника.

Необхідними умовами працевлаштування випускника є його навички, знання, кваліфікація, демографічні характеристики (вік,стать), стан здоров'я, шляхи пошуку роботи(формальні/ неформальні, їх ефективність), мобільність та адаптивність (географічна мобільність,гнучка заробітна платня, професійна гнучкість тощо), що входять до індивідуальних факторів. Особисті обставини випускника, визначаються через соціальний статус сім'ї (статус батьків, умови проживання), ставлення до праці (заохочується робота сім'єю, спільнотами тощо) та доступ до ресурсів (транспорт, фінанси та соціальний капітал)[5].

Отже, працевлаштування випускника ВНЗ – складний процес взаємовпливів різних факторів. Враховуючи весь спектр факторів впливу можна виявити дійсні умови, необхідні для успішної реалізації випускника на ринку праці.

У період з 11 лютого по 17 березня 2013 було проведено суцільне опитування серед випускників факультету соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка 2010-2012 років. Дослідження передбачає суцільне опитування випускників ОКР «магістр» та «спеціаліст» 2010-2012 років. Метод збору даних – опитування (індивідуальне анкетування). В результаті з генеральної сукупності 121 випускника, було опитано 82 соціолога випускника, це складає 68% від запланованої кількості опитуваних. У вибірккову сукупності потрапило 35% випускників 2010 року, 35% випускників 2011 року, і 30% випускників 2012 року.

На прикладі випускників-соціологів розглянемо процес їх працевлаштування у широкому та вузькому сенсі.

У широкому сенсі працевлаштування соціологів передбачає, що у суспільстві існує потреба у соціологічному забезпеченні різних сфер його життєдіяльності. Держава виділяє на підготовку фахівців за напрямом «соціологія» значні кошти (держзамовлення на підготовку кадрів). Отже, ринок праці має бути готовим залучити фахівців –соціологів до сфери праці, забезпечити їх роботою відповідно до потреб розвитку суспільства та набутим рівнем освіти і кваліфікації.

Головним показником цього виступає наявність у випускника роботи за фахом. Розглянемо його на прикладі проведеного емпіричного дослідження.

Серед опитаних 56% вказали на те, що вони працюють за спеціальністю, не за фахом працевлаштовані 44% випускників. Цей показник є досить значним, хоча і не перевищує середньоєвропейські. Наявна невідповідність професійної освіти характеру роботи не може не викликати занепокоєння, адже вона спри-

чиняє "розмивання" професійного поля, професійної культури, руйнації освітньо-професійної структури суспільства як основи соціальної структури.

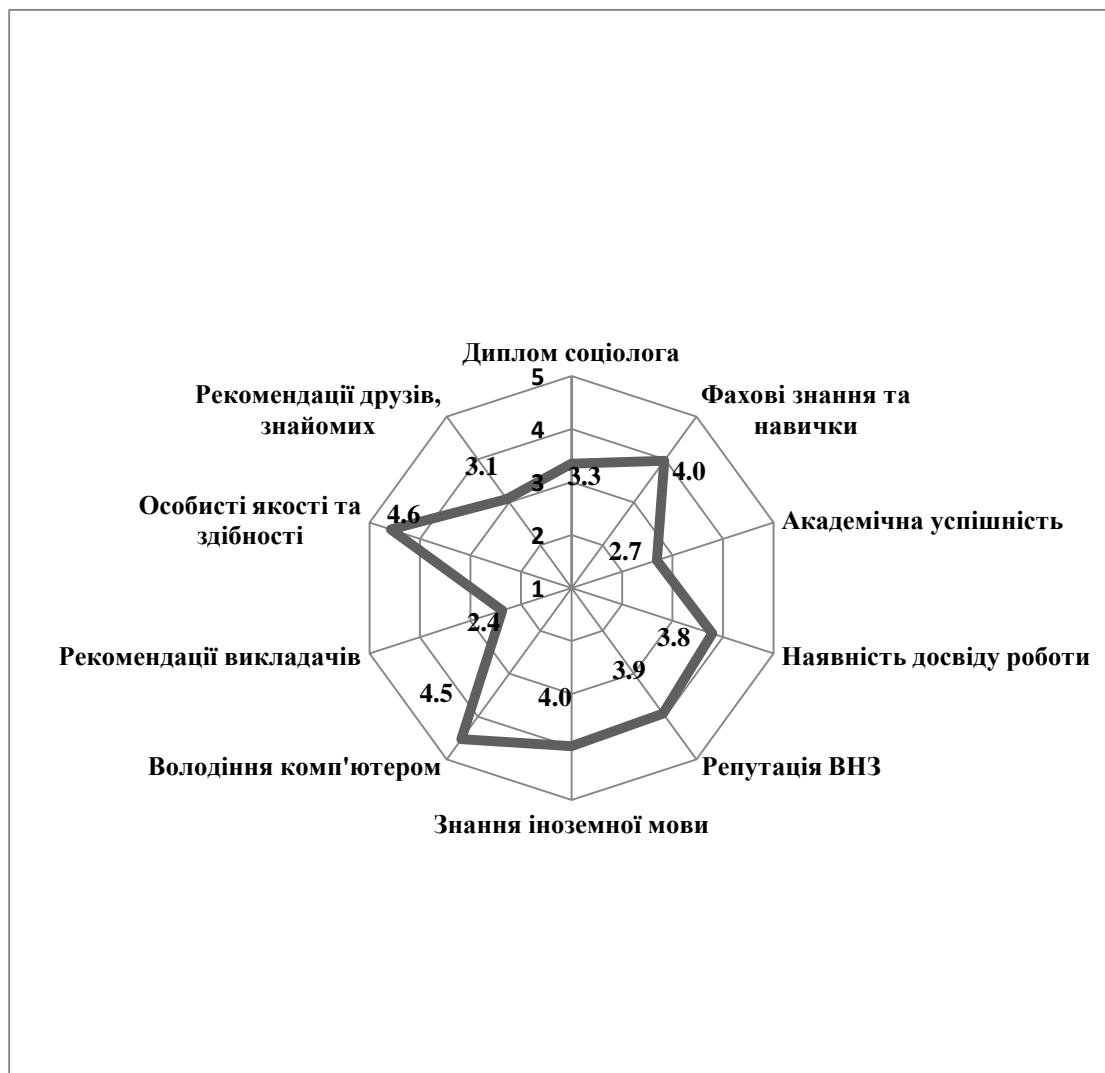
Отже, 44% випускників працюють в приватних компаніях, які займаються виробництвом товарів і наданням різноманітних послуг, а саме: приватні медичні заклади; організації, які займаються продажами, виробництвом різноманітних товарів, та організації, що працюють у сфері дозвілля і спорту. 36% опитаних працюють за спеціальністю у дослідницьких центрах. Значно менша частка зайнята у державних установах 11% і неприбуткових недержавних організаціях 7%. Випускники, які працюють у дослідницьких центрах становлять 36% опитаних. 20% опитаних працює в UMP - Українському маркетинговому. По 10% випускників, працевлаштованих за спеціальністю в дослідницьких центрах, працюють в таких організаціях, як: MASMI RESEARCH GROUP, Інститут соціології НАН України, TNS-Ukraine, Український інститут соціальних досліджень ім. О.Яременка. Решта 40% працюють в інших дослідницьких центрах (назви яких не згадувались у відповідях респондентів більше 1 разу). Таким чином, більшість випускників працює у комерційних дослідницьких центрах, які орієнтовані переважно на маркетингові дослідження.

Основна кількість опитаних, серед тих, хто працює за фахом, в якості посади на першому робочому місці позначили – менеджери дослідницьких проектів та аналітики (по 32,3%). Оскільки питання були відкритими, аналітики: ті, хто займався вивченням, аналізом, прогнозуванням певних явищ, менеджери – ті, хто координував, спрямовував, брав участь в дослідженні на більшості етапах роботи. 19% випускників на першому робочому місці працювали в якості асистента дослідника. Дана робота передбачає допомогу у проведенні досліджень. 6% опитаних на першому робочому місці працювали в якості маркетологів (були зайняті в сфері товарообігу, аналізуванню ринку, розробка реклами тощо). 3% респондентів виявилось тих, хто працює в сфері викладання, науці та 3% тих, що керують соціологічними службами. Загалом ситуація розподілу посад за критерієм «фах» є позитивною, більшість працюють на вищих щаблях соціологічної ієрархії, хоча варто пам'ятати про те, що дана робота була першою основною.

Серед тих респондентів, для яких перша основна робота була не за фахом, більшість (58,8%) все-таки намагалась влаштуватись за спеціальністю, тоді як значна частина (41,2%) навіть не вдавалась до пошуку такої роботи. Серед основних причин, на які вказують випускники, які працюють не за фахом, перш за все – більш вигідна пропозиція в іншій сфері (дану альтернативу обрало 20,9% респондентів), на другому місці – відсутність пропозицій за фахом на ринку праці (12,9%).

Розглянувши посади випускників, що працюють не за фахом, зазначимо, що на першому місці за даним критерієм стоять менеджери компаній (38%) (ніякого відношення фаху «соціолог»). Така велика кількість менеджерів показує нам, власне, універсальність соціологічного знання. На другому місці – помічники менеджерів (17%). Далі йдуть працівники різноманітних держслужб (14%). Таку саму кількість (14%) займають і різноманітні консультанти (в магазинах, на телефонах тощо). Цікаво відзначити, що 7% випускників зайняті в журналістиці. Серед інших посад, на яких працюють випускники, були зазначені наступні: приватний підприємець (3%), фотограф (3%) та фітнес-тренер (3%).

У вузькому сенсі працевлаштування розглядається як забезпечення випускника роботою у відповідності до здобутого ним в процесі професійного навчання рівня освіти, професійної підготовки, кваліфікації, особистих орієнтацій і прагнень, матеріальних інтересів тощо.



5-бальна шкала, середні значення

Рисунок 1. Вплив особистих якостей випускника на процес працевлаштування

Дані зображені на діаграмі дозволяють нам зробити висновки про те, що з досвіду респондентів найбільш важливими критеріями для роботодавця при прийомі на роботу були: особисті якості та здібності, здобуті під час професійного навчання, а саме: володіння комп'ютером та програмним забезпеченням; найменш важливими: рекомендації викладачів ВНЗ та академічна успішність. Таким чином можемо вести мову про те, що загально поширена думка з приводу працевлаштування на основі неформальних зв'язків, не підтверджується у даному випадку, оскільки важливу роль на ринку праці соціологів відіграють знання, вміння та навички.

Розглянемо узагальнену модель працевлаштування випускників ВНЗ, що включає як широке, так і вузьке уявлення про процеси працевлаштування (Рис.2).

Отже, можна сказати, що у респондентів, які працюють за фахом займаються аналітичною діяльністю, підготовкою презентацій за результатами соціологічних досліджень, здійснюють контроль та власне організацію соціологічних досліджень, в той час, як у респондентів, що працюють не за фахом, превалюють лише організаційні обов'язки, контроль за діяльністю інших тощо.

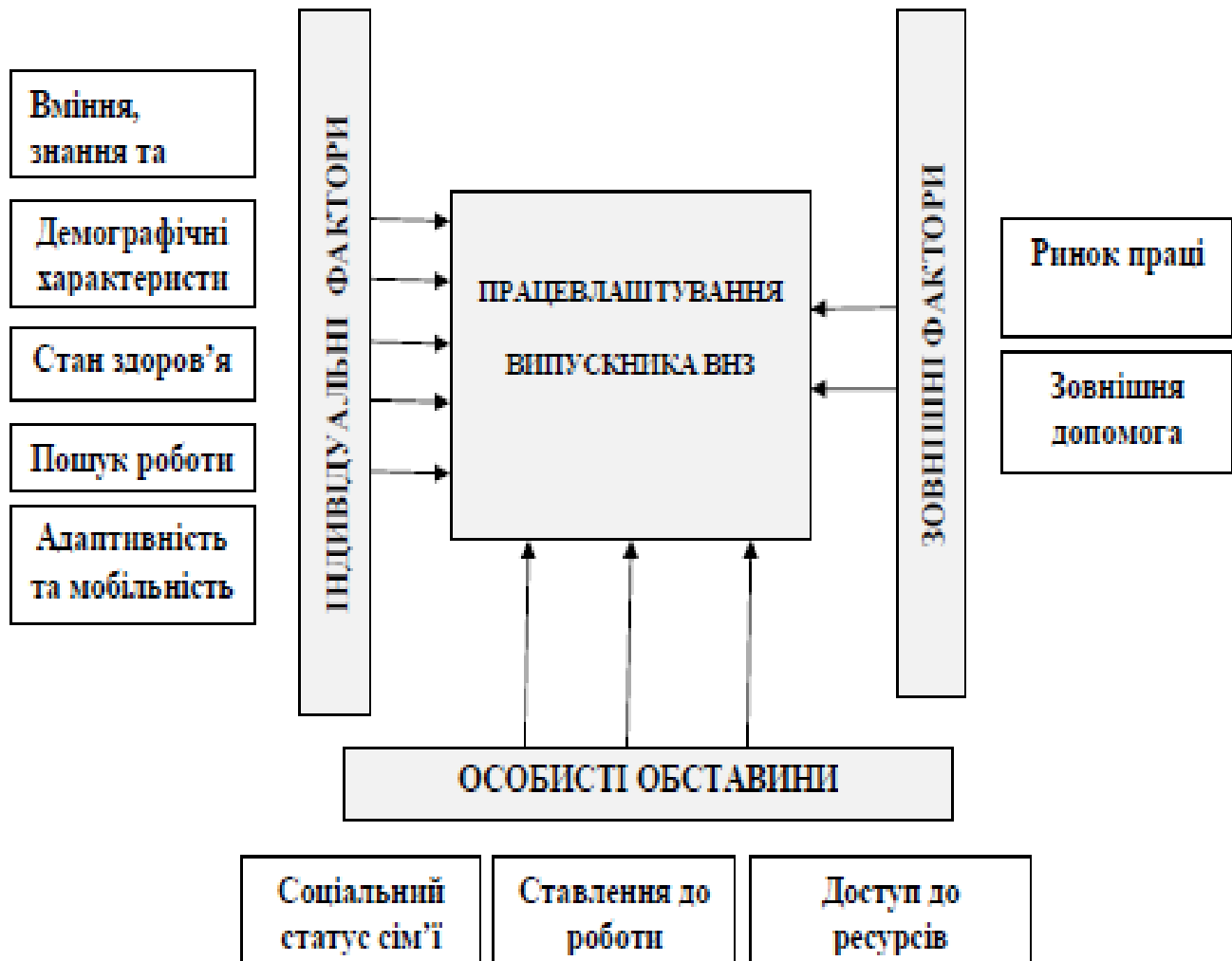


Рисунок 2 - . Модель працевлаштування випускників ВНЗ

Для працевлаштування у вузькому сенсі характерним є обрання різних каналів працевлаштування. Канали працевлаштування - об'єктивно існуючі, незалежні від особистих особливостей людини, що шукає роботу, шляхи та механізми працевлаштування» [1].

Працевлаштуванню в широкому сенсі притаманні специфічні способи і канали. Способами називають «шляхи, якими люди потрапляють на те чи інше робоче місце» [1].

Для працевлаштування у вузькому сенсі характерний наступний набір інструментів і механізмів: оголошення в газетах та інших засобах масової інформації; консультанти з кадрового менеджменту; державні служби зайнятості; неформальні комунікації тощо [1].

Висновки:

1. Згідно з вітчизняними соціологічними теоріями *працевлаштування*, доцільно розглядати у вузькому та широкому сенсі.

У *широкому сенсі* працевлаштування - це залучення фахівців до сфери праці, забезпечення роботою відповідно до потреб розвитку суспільства, яке вважається досягнутим тоді, коли суспільство має можливість забезпечити людину працею у відповідності з набутим рівнем освіти та кваліфікації.

У вузькому сенсі *працевлаштування* розглядається як реалізація індивідом потреби в праці; забезпечені роботою у відповідності до його рівня освіти, професійної підготовки, кваліфікації, особистих орієнтацій і прагнень, матеріальних інтересів тощо, яка вважається досягнутою тоді, коли індивід задоволений знайденою або отриманою діяльністю.

2. Процес працевлаштування випускників розкривається через зовнішні (суспільні) та внутрішні (індивідуальні) фактори, особисті обставини життєдіяльності випускника. Необхідно зазначити, що за різних обставин та в різний час перспективи працевлаштування змінюються.

Серед зовнішніх факторів домінуючими є – специфіка ринку праці (сегментація ринку праці, регіональні та локальні ринки праці), де представлені характеристики вакансій (винагорода, умови роботи, перспективи кар'єри, тип зайнятості), та макроекономічні фактори, тобто економічна стабільність та національна економіка країни.

Серед внутрішніх факторів домінуючими критеріями (за суб'єктивним сприйняттям випускників) були: особисті якості та здібності кандидата, володіння комп'ютером та програмним забезпеченням; а не академічна успішність випускника.

Список використаних джерел

1. Задорожная И.И. Трудоустройство выпускников вузов: социологический анализ: дис. ... канд. социол. наук. М., 2004.
2. Социологический энциклопедический словарь / ред. Г.В. Осипов. - М.: Изд-во НОРМА (Издательская группа НОРМА-ИНФРА М), 2000. - 488 с.
3. Добренков В.И., Кравченко А.И. Фундаментальная социология: в 15 т. Т. 12. М.: Инфра-М, 2007. – С. 536-550.
4. Лібанова Е.М. Ринок праці: навч. посібник.-Київ: Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
5. McQuaid R.W., Lindsay C. The Concept of Employability. Urban Studies, Vol.42, No.2, pp.197-219.

Отримано 30.11.2013 р.